

Тема 4: Трудовые ресурсы предприятия

Труд – это вклад в процесс производства, осуществляемый людьми в форме непосредственного расходования умственных и физических усилий. Совокупность умственных и физических способностей человека, его способность к труду называется рабочей силой.

В условиях рыночных отношений “способность к труду” делает рабочую силу товаром. Этот товар отличается следующими признаками:

- создает стоимость большую, чем он стоит;
- без его привлечения невозможно осуществлять любое производство;
- от него во многом зависит эффективность использования основных и оборотных средств.

4.1. Состав и структура кадров

В обеспечении эффективности производства важное значение имеет структура кадров предприятия.

Персонал предприятия (кадры, трудовой коллектив) – это совокупность работников, входящих в его списочный состав.

Документ, представляющий собой перечень сгруппированных по отделам и службам должностей работников с указанием разряда (категории) работ и должностного оклада, называется **штатным расписанием**.

Штатное расписание — форма отчётности юридического лица, организационно-распорядительный документ, отображающий структуру компании, численность отделов, сотрудников, а также размер их заработной платы. Кроме того, оно включает в себя также учёт всех возможных дополнительных выплат сотрудникам — премий, компенсаций и т. д. в зависимости от занимаемой должности.

В мировой практике чаще всего используется классификация, при которой работники делятся на менеджеров и исполнителей. Менеджеры – это организаторы производства различных уровней.

В России персонал промышленных предприятий делится, прежде всего, на **промышленно-производственный и непромышленный персонал**.

К промышленно-производственному персоналу относятся работники, которые непосредственно связаны с производством и его обслуживанием: рабочие производственных цехов и участков, заводских лабораторий, управленческий персонал.

К непромышленному персоналу относятся работники, занятые в непромышленной сфере: жилищно-коммунальных хозяйствах, детских садах, столовых, принадлежащих предприятию и т.д.

По характеру выполняемых функций промышленно-производственный персонал (ППП) подразделяется на четыре категории: рабочих, руководителей, специалистов и технических исполнителей (служащих).

К *рабочим* относятся лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др.

Рабочие, в свою очередь подразделяются на основных и вспомогательных. К основным относятся рабочие, которые непосредственно связаны с производством продукции, к вспомогательным – с обслуживанием производства.

К *руководителям* относятся работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений.

Руководители, возглавляющие коллективы производственных подразделений, предприятий, отраслей и их заместители, относятся к *линейным*. Руководители, возглавляющие коллективы функциональных служб и их заместители, относятся к *функциональным*.

По уровню, занимаемому в общей системе управления, все руководители подразделяются на руководителей **низового звена, среднего и высшего звена**.

К руководителям низового звена относят мастеров, старших мастеров, прорабов, начальников небольших цехов, а также руководителей подразделений внутри функциональных отделов и служб.

Руководители среднего звена – это директора предприятий, генеральные директора объединений, начальники крупных цехов.

Руководящие работники высшего звена – это руководители финансово-промышленных групп, генеральные директора крупных объединений, руководители функциональных отделов министерств, ведомств и их заместители.

К *специалистам* относятся работники, интеллектуального труда (бухгалтеры, экономисты, инженеры).

Служащие – это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание. К ним относятся агенты по снабжению, машинистки, кассиры, делопроизводители, табельщики, экспедиторы.

Соотношение работников по категориям характеризует **структуру трудовых ресурсов предприятия**.

В зависимости от характера трудовой деятельности персонал предприятия подразделяют по **профессиям, специальностям и уровню квалификации**.

Профессия – вид деятельности, требующий определенных знаний и трудовых навыков, которые приобретаются путем общего или специального образования и практического опыта.

Специальность – вид деятельности в рамках той или иной профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков. Например: экономист-плановик, экономист-бухгалтер, экономист-финансист, экономист-трудоустроитель в рамках профессии экономиста. Или: слесарь-наладчик, слесарь-монтажник, слесарь-сантехник в рамках рабочей профессии слесаря.

Квалификация определяет уровень знаний и трудовых навыков работника по специальности, который отображается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях.

4.2. Показатели движения трудовых ресурсов

Численность работников является важнейшим количественным показателем, характеризующим состояние и движение трудовых ресурсов предприятия. Численность измеряется такими показателями, как списочная, явочная и среднесписочная численность работников.

Списочная численность работников предприятия — это показатель численности работников списочного состава на определенное число или дату. Этот показатель учитывает численность всех работников предприятия, принятых на постоянную, сезонную и временную работу в соответствии с заключенными трудовыми договорами (контрактами).

Явочный состав характеризует число работников списочного состава, явившихся на работу в данный день, включая находящихся в командировках. Это необходимая численность рабочих для выполнения производственного сменного задания по выпуску продукции.

Среднесписочная численность — численность работников в среднем за определенный период (месяц, квартал, с начала года, за год). Среднесписочная численность работников за месяц определяется путем

суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца, включая праздничные и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Состояние кадров и персонала предприятия не является постоянной величиной, меняется в соответствии с изменениями условий хозяйствования.

Изменение состава и структуры трудовых ресурсов предприятия характеризуется **показателями движения трудовых ресурсов**: коэффициента оборота по выбытию; коэффициента оборота по приему; коэффициента стабильности; коэффициента текучести кадров.

Коэффициент оборота по выбытию ($K_{об}$) определяется отношением количества работников, уволенных по всем причинам за отчетный период к среднесписочной численности работников за тот же период:

$$K_{об} = Ч_{ув} / Ч,$$

где:

$Ч_{ув}$ – численность уволенных работников (по всем причинам);

$Ч$ – среднесписочная численность работников.

Коэффициент оборота по приему определяется отношением количества работников, принятых на работу за отчетный период к среднесписочной численности работников за тот же период:

$$K_{оп} = Ч_{пр} / Ч,$$

где:

$Ч_{пр}$ – численность принятых работников.

Коэффициент постоянства кадров за определенный период - отношение разницы между числом сотрудников на начало периода и количеством уволившихся за этот срок к среднесписочной численности, который рассчитывается по формуле:

$$K_{пост} = (Ч^* - Ч_{ув}) / Ч$$

где

$Ч^*$ - списочная численность в предыдущем периоде,

$Ч_{ув}$ - число уволенных за период,

$Ч$ - среднесписочная численность в отчетном периоде.

Коэффициент текучести кадров определяется делением численности работников предприятия (цеха, участка), выбывших или уволенных за данный период по причинам текучести (по собственному желанию, за прогулы, за нарушение техники безопасности, самовольный уход и т.п. причинам, не вызванным производственной или общегосударственной потребностью), на среднесписочную численность за тот же период:

$$K_{тк} = Ч_{увт} / Ч$$

где

$Ч_{увт}$ – численность уволенных работников (по причинам текучести).

4.3. Показатели производительности труда

Производительность труда характеризует эффективность труда в материальном производстве. Это не только один из важнейших показателей эффективности производства, но и показатель, имеющий большое экономическое и социальное значение на макроуровне. Граждане той страны, где достигнута наивысшая производительность труда, должны иметь и самый высокий уровень жизни.

По данным статистики, США богаче европейских стран. Wall Street Journal сообщает, что производительность труда во всех секторах экономики в странах Европейского союза в среднем "на 20 % ниже, чем в США", особенно это касается промышленного производства.

Производительность труда – это количество продукции, произведенное за определенный период в расчете на одного работника или затраты рабочего времени на единицу продукции.

Следует различать понятия производительности и интенсивности труда. При повышении интенсивности труда повышается количество физических и умственных усилий в единицу времени и за счет этого увеличивается количество производимой в единицу времени продукции. Повышение интенсивности труда требует повышения его оплаты. Производительность труда повышается в результате изменения технологии, применения более совершенного оборудования, применения новых приемов труда и не всегда требует повышения заработной платы (рис. 4.1.). Показатели, определяющие уровень производительности труда, учитывают как изменение собственно производительности, так и интенсивности труда.

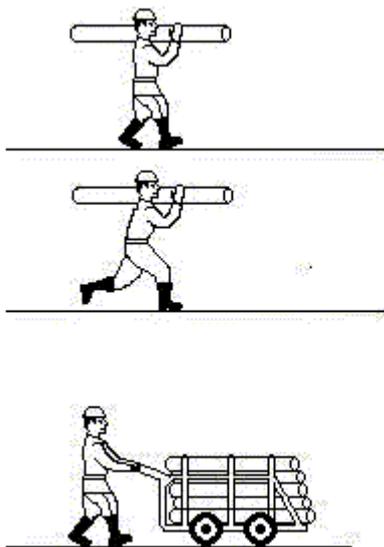


Рис. 4.1. Производительность и интенсивность труда

Показатель производительности труда зависит от принятого измерителя количества продукции.

Показатель, определяющий количество продукции, произведенной в единицу времени называется **выработкой**. Выработка характеризует результативность труда.

Существует три метода определения выработки:

- Натуральный (условно-натуральный),
- Стоимостной,
- Трудовой (по нормированному рабочему времени).

Натуральные показатели наиболее достоверные, однако применение их в отраслях с разнообразной и разнородной продукцией затруднено.

Стоимостной метод - наиболее универсален, однако он учитывает не только изменение затрат живого труда, но и влияние структурных сдвигов в производственной программе, материалоемкость, ценовые тенденции и т.п.

Трудовой метод измерения производительности труда предполагает использование показателя трудоемкости в качестве измерителя продукции.

Трудоемкость – это количество труда, необходимое для выработки единицы продукции. Трудоемкость является характеристикой затратности труда (расходования рабочей силы).

В качестве измерителей количества произведенной продукции используют натуральные (т, м, м³, шт. и т.д.) и стоимостные показатели.

Выработка определяется в расчете на одного основного рабочего, на одного рабочего и одного работающего.

При определении выработки **на одного основного рабочего** количество произведенной продукции делится на численность основных рабочих.

Если рассчитывается выработка **на одного рабочего**, количество произведенной продукции делится на суммарную численность основных и вспомогательных рабочих.

Для определения выработки **на одного работающего** количество произведенной продукции делится на численность всего промышленно - производственного персонала:

$$B = \frac{K}{Ч},$$

где

В – выработка продукции;

К – количество произведенной за период продукции в натуральных или стоимостных измерителях;

Ч – численность работников (основных рабочих, основных и вспомогательных, промышленно-производственного персонала).

Трудоемкость продукции, как и выработка, может быть рассчитана в разных вариантах. Различают технологическую, производственную и полную трудоемкость.

Технологическую трудоемкость продукции находят путем деления затрат труда основных рабочих на количество произведенной ими продукции.

Производственную трудоемкость продукции рассчитывают делением затрат труда основных и вспомогательных рабочих на количество произведенной продукции.

Полную трудоемкость определяют делением затрат труда промышленно-производственного персонала на количество произведенной продукции:

$$T = \frac{Z_{тр}}{B},$$

где

T – трудоемкость продукции;

Z_{тр} – затраты труда различных категорий работников на производство продукции;

B – объем произведенной продукции.

Основные методы изучения затрат рабочего времени

В ходе изучения трудового процесса и его нормирования решаются две задачи:

- определение фактических затрат времени на выполнение операции и ее элементов;
- определение структуры затрат времени на протяжении смены (или ее части).

Различают два основных метода изучения затрат рабочего времени:

- метод непосредственных замеров и
- метод моментных наблюдений.

Метод непосредственных замеров заключается в непрерывном наблюдении за трудовым процессом, операцией или ее частями и фиксации показаний текущего времени либо продолжительности выполнения отдельных элементов операции.

Достоинства метода:

- подробное изучение процесса труда и использования оборудования;
- получение данных в абсолютном выражении (с, мин, ч) и их высокая достоверность;

- установление фактических затрат рабочего времени за весь период наблюдения, получение сведений о последовательности отдельных элементов работы;
- возможность непосредственного выявления рациональных приемов и методов труда, причин потерь и нерациональных затрат времени;
- возможность привлечения к исследованиям самих работников.

Недостатки метода:

- наблюдения длительны и трудоемки, обработка данных достаточно сложна;
- время наблюдения ограничено, наблюдение нельзя прерывать;
- один наблюдатель, как правило, не в состоянии обеспечить качественное наблюдение и фиксацию результатов более чем по трем - четырем объектам;
- постоянное присутствие наблюдателя оказывает психологическое; воздействие на работника, что может несколько исказить достоверность результатов.

Различают несколько разновидностей метода непосредственных замеров:

- Сплошные замеры (по текущему времени) ведутся путем непрерывной регистрации всех элементов работы в их временной последовательности, в записи фиксируется календарное (текущее) время окончания каждого элемента. Продолжительность элементов операции определяется путем дополнительных расчетов: из показателя текущего времени элемента, длительность которого определяется, вычитают показатель текущего времени предыдущего элемента.

- Выборочные замеры применяются для изучения отдельных элементов работы, операции независимо от их последовательности во времени. В ходе наблюдения фиксируется и в записи сразу отражается продолжительность каждого изучаемого элемента.

- Цикловые замеры используются для изучения элементов операции (действий, движений) небольшой продолжительности (до 1-3 с), когда регистрация каждого из них в отдельности дает слишком большую погрешность. В этом случае элементы объединяют в группы по $(n - 1)$, где n - количество элементов в операции, и в записи фиксируется продолжительность каждой группы. Затем с помощью расчетов определяется продолжительность каждого отдельного элемента.

Метод моментных наблюдений состоит в регистрации и учете количества одноименных затрат рабочего времени в случайно выбранные моменты (в некоторых случаях - через равные промежутки времени). В основе этого метода лежит закон больших чисел, в соответствии с которым «взаимные отклонения частей совокупности поглощаются всей совокупностью, и с достаточно высокой вероятностью по отдельной части можно судить о совокупности в целом».

При применении данного метода структура затрат времени устанавливается по удельному весу моментов, в которые отмечались те или иные состояния (подготовительно-заключительные действия, простой, оперативная работа и т.п.) в общем количестве учтенных моментов за весь период наблюдения.

Достоинства метода:

- один исследователь может наблюдать почти неограниченное число объектов;
- достоверность наблюдения не пострадает, если оно будет прервано, а затем продолжено;
- по оценке специалистов, трудоемкость наблюдения и обработки данных в 5, 10 раз меньше, чем при методе непосредственных замеров, ниже
- физические и нервные нагрузки у наблюдателя;
- наблюдатель не находится постоянно рядом с работником - объектом наблюдения, поэтому не оказывает на него существенного психологического воздействия.

Недостатки метода:

- результатом являются только усредненные данные;
- структура затрат рабочего времени может быть раскрыта не полностью;
- отсутствуют данные о последовательности и рациональности выполнения приемов и операций, нет возможности непосредственно фиксировать причины простоев, потерь, нерациональных затрат рабочего времени.

•

В зависимости от цели изучения затрат рабочего времени выделяют следующие виды наблюдений:

Хронометраж - изучение периодически повторяющихся операций, подготовительно-заключительной работы, действий по обслуживанию рабочего места.

Фотография рабочего времени - изучение рабочего времени исполнителя, времени использования оборудования в течение смены или её части путем измерения всех видов затрат времени (работы, перерывов), их содержания, последовательности, продолжительности.

Фотохронометраж - сочетание изучения структуры затрат рабочего времени на протяжении смены с помощью фотографии рабочего времени и хронометража отдельных элементов работы.

Самофотография рабочего времени проводится самим рабочим. При этом выявляются и фиксируются только потери рабочего времени, отмечаются причины их возникновения и указываются пути их устранения.

В зависимости от количества одновременно наблюдаемых объектов различают индивидуальные, групповые (бригадные), массовые (маршрутные) наблюдения.

Индивидуальные наблюдения ведутся за одним рабочим, единице оборудования.

Групповые наблюдения распространяются на нескольких рабочих или несколько единиц оборудования, на рабочих и станки на многостаночном рабочем месте, на работу бригады.

Массовым считается наблюдение, когда число объектов превышает 10 (изучение затрат рабочего времени всего участка, цеха). Массовое наблюдение называют маршрутным, если объекты отдалены друг от друга и наблюдатель должен двигаться по определенному маршруту. Иногда маршрутным называют индивидуальное наблюдение, если по определенному маршруту движется сам объект (например, обслуживающий рабочий), а наблюдатель следует за ним.

4.4. Основные формы оплаты труда и их влияние на результаты деятельности предприятия

Как всякий товар труд имеет цену.

Цена труда – это заработная плата. "Цена" труда индивидуума зависит от его качества – квалификации.

Зарботная плата - это величина денежного вознаграждения, выплачиваемого наемному работнику за выполнение определенного задания, объема работ или исполнение своих служебных обязанностей в течение некоторого времени.

Различают номинальную и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата – это начисленная и полученная работником заработная плата за определенный период. Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату.

Существует **две формы оплаты труда**. Оплата устанавливается или в зависимости от времени, на протяжении которого предприятие использовало рабочую силу, либо в соответствии с объемом выполненных работ. В первом случае оплата называется повременной, во втором случае – сдельной.

Повременная оплата труда применяется, если невозможно или трудно нормировать труд, при строго регламентированных, высокомеханизированных и автоматизированных производственных процессах, в производствах, требующих высокого качества и точности выполнения работ, и там, где нет надобности стимулировать интенсивность труда.

Главное преимущество для рабочего при повременной оплате труда состоит в том, что он имеет гарантированный ежемесячный заработок, не зависящий от возможного снижения уровня производства в данный период времени. Недостатком является то, что рабочий не имеет возможности повысить свой заработок путем увеличения личной доли участия в производственном процессе.

С точки зрения предприятия главный недостаток повременной оплаты в том, что она не стимулирует повышения выработки рабочих. При этом предприятие имеет относительную экономию на заработной плате при увеличении производства продукции (рис. 4.2.).

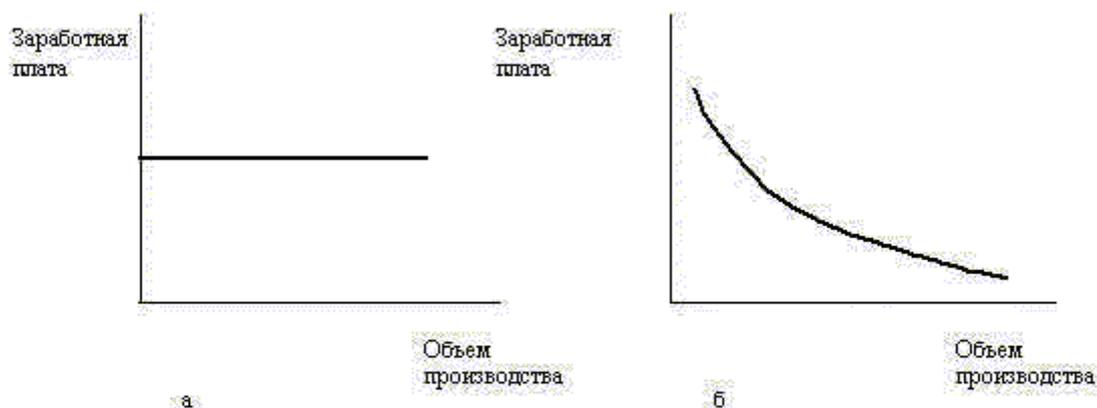


Рис. 15. Зависимость издержек на заработную плату от объема производства при повременной форме оплаты труда в расчете на весь выпуск (а) и на единицу продукции (б)

Повременная форма оплаты труда включает две системы: простую повременную и повременно-премиальную.

При **простой повременной** системе размер заработной платы зависит от тарифной ставки работника и количества отработанного времени.

Повременно-премиальная система оплаты труда применяется с целью повышения качественных или количественных показателей (безаварийная работа, повышение качества продукции).

Сдельная форма оплаты труда применяется там, где можно установить однозначную зависимость между объемом произведенной продукции и количеством затраченного труда каждого рабочего или группы рабочих.

С точки зрения рабочего сдельная форма оплаты труда имеет то преимущество, что дает возможность повышения заработка при увеличении интенсивности труда (рис. 4.3.).

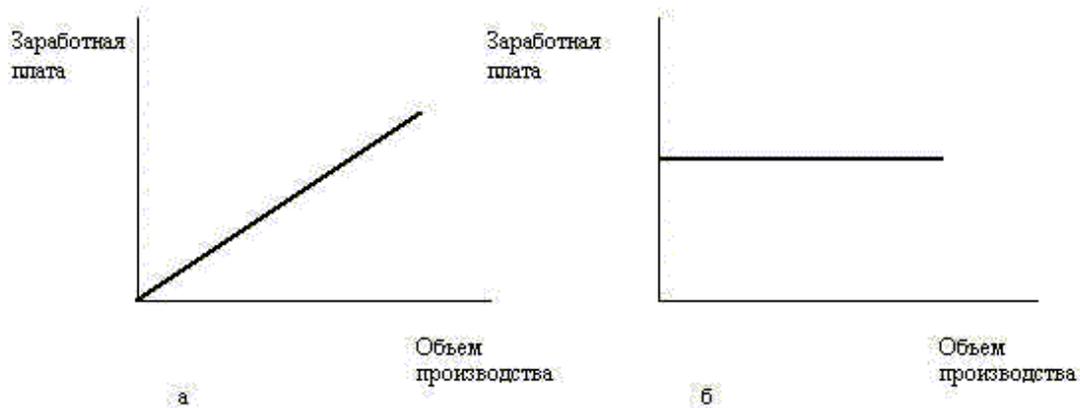


Рис. 16. Зависимость издержек на заработную плату от объема производства при сдельной форме оплаты труда в расчете на весь выпуск (а) и на единицу продукции (б).

Для предприятия применение сдельной системы оплаты труда дает возможность стимулировать при необходимости выработку рабочих, а основным недостатком является возможное снижение качества при росте выработки.

Сдельная форма оплаты труда имеет несколько систем: прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную, аккордную, коллективную сдельную.

При **прямой сдельной** системе оплаты труда заработок рабочего находится в прямой зависимости от его индивидуальной выработки. Такая система применяется там, где легко можно организовать индивидуальный учет труда. Заработок определяется как сумма произведений соответствующей сдельной расценки на фактическую выработку. **Расценка** – это часть заработной платы, приходящаяся на единицу продукции.

При **сдельно-премиальной системе** сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение плана по заранее установленным качественным или количественным показателям.

При **сдельно-прогрессивной** системе оплаты труд рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по основным расценкам, а сверх нормы – по повышенным.

Косвенно-сдельная система применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, обслуживающих основных рабочих-сдельщиков. Объем заработной платы вспомогательных рабочих при косвенно-сдельной

системе оплаты труда зависит от объема выпуска продукции в основном производстве.

При **аккордной системе** размер оплаты работ устанавливается не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ, взятый в целом с указанием срока их выполнения.

Коллективные системы оплаты труда целесообразно применять в тех случаях, когда невозможен учет индивидуальной выработки каждого рабочего.

4.5. Тарифная и бестарифная системы

Соизмерять разнообразные виды труда, учитывая их сложность и условия выполнения, позволяет тарифная система.

При организации оплаты труда рабочих основными элементами тарифной системы являются тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки и ставки, тарифные коэффициенты.

Тарифно-квалификационный справочник содержит перечень производств и профессий отраслей производства с характеристикой каждой профессии. С помощью справочника определяют содержание и разряд работы и требования к ее исполнителю.

Тарифная сетка представляет собой совокупность действующих тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

Тарифный коэффициент показывает во сколько раз уровень оплаты работ данного разряда выше уровня оплаты работ первого разряда.

Тарифная ставка – это выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени. Тарифные ставки могут быть часовыми, дневными и месячными. Тарифная ставка I разряда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного государством.

Пример тарифной сетки рабочих предприятия

Показатели	Разряды							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифные коэффициенты	1,0	1,09	1,21	1,33	1,50	1,71	1,98	2,34

Доплаты к тарифным ставкам и надбавки за отклонение от нормальных условий труда включают оплату за работу в сверхурочное

время, праздничные дни, ночное время и т.п. и носят компенсационный характер.

На предприятиях также могут выплачиваться **надбавки и доплаты стимулирующего характера** за высокое профессиональное мастерство, высокие достижения в труде.

Размер стимулирующих доплат и надбавок определяется предприятием самостоятельно.

В последнее время на ряде предприятий применяется **бестарифная система** оплаты труда. По этой системе заработная плата всех работников представляет собой долю в фонде оплаты труда или всего предприятия, или отдельного подразделения.

Самым распространенным является такой метод расчета заработной платы при котором фактическая величина заработка каждого работника зависит от квалификационного уровня работника, коэффициента трудового участия (КТУ), фактически отработанного времени.

Другой метод определения заработной платы с использованием бестарифной системы заключается в том, что заработная плата зависит от объемов реализации. Например, директору предприятия устанавливается заработная плата 1,5 % от суммы реализации, его заместителям – 80 % от заработной платы директора и так далее в соответствии с квалификационным уровнем.

Разновидностью бестарифной системы является также **контрактная система**, когда с работником заключается контракт на определенное время с указанием уровня оплаты.

4.6. Заработная плата и производительность труда

Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит эффективность его работы, так как заработная плата является одним из важнейших инструментов, позволяющих рационально использовать рабочую силу. При разработке политики в области заработной платы необходимо учитывать соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда.

Можно выделить три основные модели, определяющих соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы (рис.3.4):

- рост заработной платы пропорционален росту производительности труда;

- рост заработной платы отстает от роста ПТ (дегрессивная модель);
- рост заработной платы опережает рост производительности труда (прогрессивная модель).

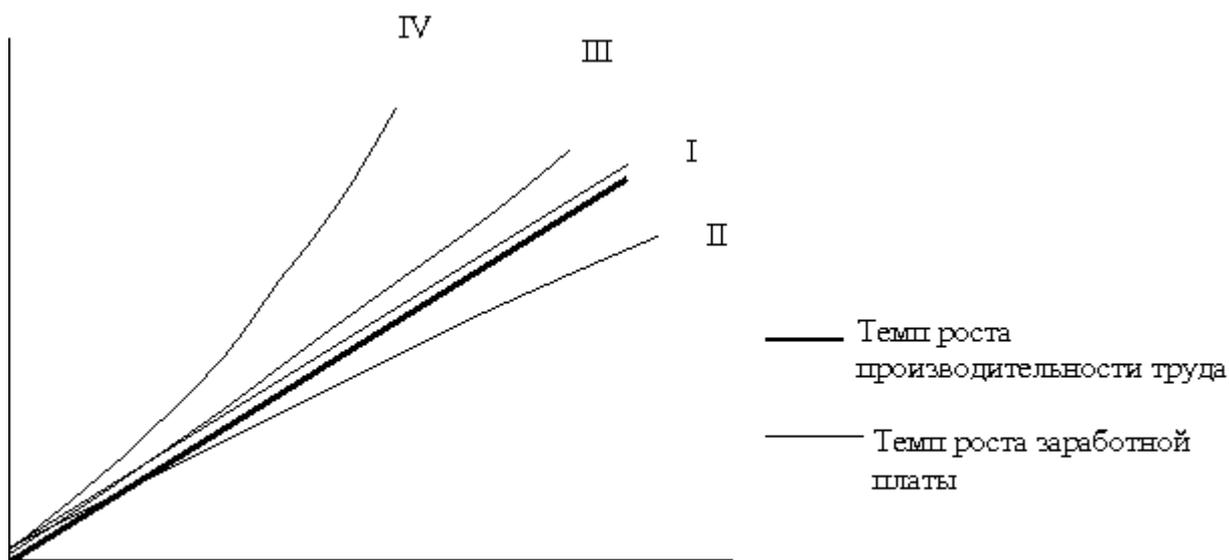


Рис. 16 Соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда.

Первую модель (рис. 4.4, I) можно считать идеальной. В масштабах государства она не порождает инфляции, а для предприятия содержит стимул к повышению производительности труда его работников. На практике такое соотношение поддерживать трудно.

Вторая ситуация (рис. 4.4., II) не должна породить инфляцию, но не содержит стимула к повышению производительности труда.

Если темп роста заработной платы опережает темп роста производительности труда, то такая модель стимулирует рост производительности труда, но порождает инфляцию. Слишком высокие темпы роста заработной платы нарушают связь между затратами труда и его оплатой, что так же приводит к снижению его производительности.

Следует выделить две группы факторов повышения производительности:

1) находящиеся под управлением делового субъекта (стратегические решения, организационные вопросы, трудовые отношения, руководящие и контролирующие кадры средних звеньев, технология, средства производства, исследования и разработки, качество продукции, условия труда, информация);

2) не находящиеся под управлением делового субъекта (политические мероприятия правительства, инфраструктура, рыночный механизм, законы, конкуренция, обеспечение природными ресурсами, трудовые ресурсы, культура и социальные ценности).

Группы факторов роста производительности труда:

- материально-технические, связанные с техническим уровнем производства, совершенствованием технологий, техники, применяемых материалов;
- организационные, характеризующие организацию труда, производства и управления;
- социально-экономические, относящиеся к человеческому компоненту производства - качеству работников, их мотивированности и удовлетворенности трудом.

Как самостоятельный фактор иногда выделяют масштаб производства.

Комплекс материально-технических факторов и их влияние на уровень производительности труда можно характеризовать следующими показателями:

- энерговооруженностью труда - потреблением всех видов энергии на одного промышленного рабочего;
- электровооруженностью труда - потреблением электроэнергии на одного промышленного рабочего;
- технической вооруженностью труда - объемом основных производственных фондов, приходящихся на одного работника;
- уровнем механизации и автоматизации - долей рабочих, занятых механизированным и автоматизированным трудом;
- химизацией производства, применением прогрессивных материалов и химических процессов - соотношением химизированных процессов производства в общем его объеме.

Одним из основных материально-технических факторов является повышение качества продукции - удовлетворение общественных потребностей меньшими затратами средств и труда, так как изделия высокого качества заменяют большее количество изделий низкого качества. Повышение долговечности изделий равнозначно дополнительному увеличению их выпуска.

Материально-технические факторы наиболее важны, поскольку обеспечивают экономию не только живого, но и овеществленного труда.

Организационные факторы определяются уровнем организации труда, производства и управления. К ним относятся:

1. Совершенствование организации управления производством:

- совершенствование структуры аппарата управления;
- совершенствование систем управления производством;

- улучшение оперативного управления производственным процессом;
 - внедрение и развитие автоматизированных систем управления производством;
 - включение в сферу действия АСУП максимально возможного количества объектов.
2. Совершенствование организации производства:
- улучшение материальной, технической и кадровой подготовки производства;
 - улучшение организации производственных подразделений и расстановки оборудования в основном производстве;
 - совершенствование организации вспомогательных служб и хозяйств (транспортного, складского, энергетического, инструментального, хозяйственного и других видов производственного обслуживания).
3. Совершенствование организации труда:
- улучшение разделения и кооперации труда, внедрение многостаночного обслуживания, расширение сферы совмещения профессий и функций;
 - внедрение передовых методов и приемов труда;
 - совершенствование организации и обслуживания рабочих мест;
 - внедрение технически обоснованных норм затрат труда, расширение сферы нормирования труда рабочих-повременщиков и служащих;
 - внедрение гибких форм организации труда;
 - профессиональный подбор кадров, улучшение их подготовки и повышение квалификации;
 - улучшение условий труда, рационализация режимов труда и отдыха;
 - совершенствование систем оплаты труда, повышение их стимулирующей роли.

Без использования этих факторов невозможно получить полный эффект и от факторов материально-технических. Ещё одним достоинством является незначительная доля инвестиционных затрат. Влияние таких факторов не является долговременным.

Социально-экономические факторы определяются качествами трудовых коллективов, их социально-демографическим составом, уровнями подготовки, дисциплинированности, трудовой активности и творческой инициативы работников, системой ценностных ориентаций, стилем руководства в подразделениях и на предприятии в целом и др.

Таким образом, грамотная политика в области оплаты труда позволяет повышать его производительность, а, следовательно, эффективность использования рабочей силы.